

MODE D'EMPLOI

COMMENT RÉDIGER UN CONTRAT DE TRAVAIL AVEC PRESTATION EN NATURE ?

PÉRIODE D'ESSAI

Date d'entrée

Indiquer la date de début de l'exécution du contrat. Cette date sera la date de référence pour fixer le début des droits acquis par le (ou la) salarié(e) liés à l'ancienneté.

CLAUSE SUR LA PÉRIODE D'ESSAI

La période d'essai

La durée de la période d'essai doit impérativement être indiquée dans le contrat de travail signé par les deux parties. À défaut, vous ne pourrez vous prévaloir de l'existence d'une période d'essai et de la possibilité de proposer le renouvellement.
Durée de la période d'essai : 2 mois maximum, sans possibilité de renouvellement.

HORAIRES DE TRAVAIL HEBDOMADAIRES

La durée du travail est limitée à une moyenne de 48 heures par semaine sur une période de 12 semaines consécutives. Quoi qu'il en soit, la durée hebdomadaire de travail ne peut excéder 50 heures au cours d'une même semaine.

CLAUSE SUR LES HORAIRES DE TRAVAIL

Les heures de présence responsable

Ce sont des heures de présence du (de la) salarié(e), pendant laquelle il (elle) peut vaquer à ses occupations, tout en restant vigilant(e) (exemple : lire un livre pendant que la personne gardée fait la sieste).

REPOS HEBDOMADAIRE

Jour de repos habituel : une journée de 24 heures + une demi-journée de 12 heures.

CLAUSE SUR LE REPOS HEBDOMADAIRE

RÉMUNÉRATION

Les prestations en nature fournies seront déduites de la rémunération nette.

CLAUSE SUR LA RÉMUNÉRATION





Prestations en nature : elles seront déduites de la rémunération nette à hauteur de 4,70 Euros par repas et de 71 Euros pour un logement fourni. Si la valeur du logement le justifie un autre mode d'évaluation pourra être retenu (contactez-nous pour plus d'information sur ce point).

Il convient d'indiquer dans le contrat le salaire horaire brut et l'assiette de cotisations choisie d'un commun accord entre l'employeur et le (ou la) salarié(e) (forfait ou réel).

- Un salaire minimum est à respecter en fonction du niveau de classification du (de la) salarié(e).
- L'assiette de cotisation :
  - Le choix de la base réelle conduit à calculer les cotisations sociales sur le salaire brut de base dans son intégralité.
  - Le choix de la base forfaitaire conduit à calculer **les cotisations sociales patronales et salariales sur la base du SMIC brut multiplié par la durée mensuelle du travail du (de la) salarié(e) et ce quelque soit son salaire brut véritable.** Ce mode de cotisations est moins favorable au (à la) salarié(e), puisque ne cotisant qu'à hauteur du SMIC, il (elle) bénéficiera d'une protection sociale sur cette base (allocation chômage, indemnités journalières de la sécurité sociale, pension de retraite, etc.) quelque soit son salaire brut. La mention du choix de cette base et l'acceptation du (de la) salarié(e) pour ce choix sont donc impératifs.

Quand les horaires de travail sont réguliers, le salaire DOIT être mensualisé.
Le calcul de la mensualisation est le suivant : salaire horaire brut x nombre d'heures de travail effectif hebdomadaire x 52/12.
Le salaire mensualisé est un salaire qui est versé chaque mois au (à la) salarié(e) (sauf cas d'absence du (de la) salarié(e), etc.).
Si le (ou la) salarié(e) effectue des heures supplémentaires, elles seront rémunérées avec une majoration.

Conduite automobile : prévoir une majoration de rémunération en cas de conduite automobile.

PRESTATIONS NATURE

Repas

Cette prestation en nature sera déduite de son salaire net à hauteur de 4,70 Euros par repas.

Exemple : un repas par jour travaillé est fourni au (à la) salarié(e).

Logement de fonction

Une prestation en nature logement est évaluée d'un commun accord. Elle est prélevée mensuellement, sur le salaire net du (de la) salarié(e).
Cette prestation est évaluée à 71 Euros net par mois. Si la valeur du logement le justifie un autre mode d'évaluation pourra être retenu (contactez-nous pour plus d'information sur ce point).

Exemple : un logement de fonction est mis à la disposition du (de la) salarié(e) ……………………… comme accessoire à son contrat de travail. Il (elle) l'entretiendra correctement. Une redevance évaluée d'un commun accord à ……… Euros sera prélevée mensuellement. Il sera effectué un état des lieux.
Ce logement de fonction, lié au contrat de travail, est destiné à accueillir ……………………… Lors de la rupture du présent contrat, et quelle qu'en soit la cause, il sera libéré à la fin du préavis. En cas de suspension du contrat de travail (maladie, accident du travail etc.) le (ou la) salarié(e) devra mettre à disposition une pièce ou deux, pour le (ou la) remplaçant(e).

ATTENTION :
Lorsque le logement est lié aux fonctions du (de la) salarié(e), il peut y avoir des particularités (contactez-nous pour plus d'information sur ce point).





CONGÉS PAYÉS

CLAUSE SUR LES CONGÉS PAYÉS

Conformément à l'article 16 de la CCN SPE, le (ou la) salarié(e) a droit à 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois travaillé.
Les dates des congés sont fixées par l'employeur au moins 2 mois à l'avance.
La première année d'embauche jusqu'au 31 mai, le (ou la) salarié(e) ne peut pas prendre de congés payés, la période de référence ne courant que du 1er juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1. Il conviendra de prévoir les modalités de prise de congés pour cette année ainsi que le mode de rémunération (sans solde ou par anticipation).

PROPOSITION DE CLAUSES PARTICULIÈRES

CLAUSES PARTICULÈRES

Conduite

L'employeur devra être très vigilant concernant les assurances automobiles :
- Si le (ou la) salarié(e) utilise le véhicule de l'employeur, ce dernier devra s'assurer que son véhicule est bien assuré pour un usage par un préposé.
- Si le (ou la) salarié(e) utilise son propre véhicule, il (elle) devra attester qu'il (elle) est assuré(e) pour un usage professionnel. Les frais kilométriques seront remboursés sur la base du barème des fonctionnaires (au minimum) ou du barème fiscal (au maximum). L'employeur prendra à sa charge les éventuels frais supplémentaires engendrés par l'assurance (majoration de prime d'assurance).
- Pour un(e) salarié(e) amené(e) à conduire dans le cadre de son activité d'assistant de vie, la convention collective impose un supplément de rémunération, mais n'impose pas de minimum. La fixation est laissée à la libre négociation entre le (ou la) salarié(e) et le particulier employeur, en fonction du service rendu.

Surveillance médicale

Les salariés sont soumis à une surveillance médicale obligatoire. En particulier, une visite d'embauche doit être organisée avant l'embauche, ou avant la fin de la période d'essai.

Exemples d'autres types de clauses : confidentialité
Le (ou la) salarié(e) ne laissera entrer personne au domicile de l'employeur, sauf accord de celui-ci.
L'usage du téléphone est réservé aux nécessités du service et aux urgences.
S'agissant d'un travail au domicile privé de l'employeur, il est demandé au (à la) salarié(e) sérieux, discrétion, honnêteté et ponctualité, la confiance étant un élément indispensable pour le maintien et le bon déroulement du présent contrat.

